RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2012-2013

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Coordination
Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail

Rédaction
Commission des partenaires du marché du travail
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Emploi-Québec

Édition
Direction des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Le présent document peut être consulté sous la rubrique Publications du site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail dont l'adresse est **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013
ISBN (imprimé) 978-2-550-68944-7
ISBN (PDF) 978-2-550-68945-4

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Déclaration de la direction 7

Commission des partenaires du marché du travail 9

Vision 10

Mission 10

Réseau de la Commission 10

Évolution du contexte socioéconomique 11

Utilisation des ressources 16

Ressources humaines 16

Ressources financières 17

Résultats 2012-2013 18

Sommaire des résultats 2012-2013 concernant le *Plan stratégique 2011-2014* 18

Résultats détaillés 2012-2013 20

ORIENTATION 1

Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail 20

ORIENTATION 2

Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue 21

ORIENTATION 3

Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs 26

Exigences législatives et gouvernementales 28

Code d'éthique et de déontologie 28

Allégement réglementaire et administratif pour les entreprises 28

Autres exigences législatives et gouvernementales 29

Gestion des risques 29

ANNEXE

Annexe : Membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2013 33

MESSAGE
DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Madame Agnès Maltais
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale,
ministre du Travail, ministre responsable de la Condition féminine
et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale
et de la région de la Chaudière-Appalaches
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la Ministre,

C'est avec plaisir que je vous présente le ***Rapport annuel de gestion 2012-2013*** de la Commission des partenaires du marché du travail pour l'exercice se terminant le 31 mars 2013. Ce rapport couvre la deuxième année de mise en œuvre de la planification stratégique 2011-2014 de la Commission.

Au cours de l'année, la Commission a contribué à l'instauration d'une culture de la formation continue auprès des entreprises et de leur main-d'œuvre en faisant la promotion de l'initiative Investissement-Compétences. Cette initiative vise à ce que la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre soient considérés comme un investissement. D'ailleurs, au 31 mars 2013, 2 608 employeurs avaient demandé leur certificat Investissement-compétences, symbole de leur engagement dans le développement des compétences de leurs travailleurs.

De plus, la Commission a continué tout au long de l'année à reconnaître les compétences de travailleurs. En effet, près de 4 500 travailleurs et travailleuses ont vu leurs compétences certifiées au cours de l'année.

Finalement, la Commission a participé activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, notamment en joignant ses efforts à ceux du gouvernement, du Ministère et d'Emploi-Québec dans le développement et le déploiement de la stratégie, ***Tous pour l'emploi, une impulsion nouvelle avec les partenaires.***

Toutes les actions et les interventions de la Commission ont été rendues possibles grâce à la participation de ses membres et du réseau des partenaires du marché du travail, aux efforts constants de l'ensemble du personnel de la Commission et à la contribution d'Emploi-Québec ainsi que de tous les ministères et organismes partenaires. Je tiens à les en remercier.

Le président de la Commission des partenaires du marché du travail,

Jean-Luc Trahan
Montréal, octobre 2013

DÉCLARATION
DE LA DIRECTION

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de la responsabilité du président et des gestionnaires de la Commission. Celle-ci porte sur la fiabilité des résultats et des renseignements qui y sont présentés et des contrôles afférents.

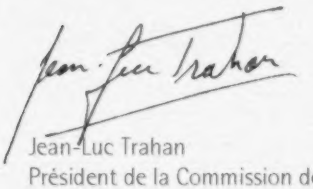
Ce rapport décrit fidèlement la mission, les champs d'intervention, le réseau et les ressources de la Commission des partenaires du marché du travail. Il présente les résultats de l'exercice financier 2012-2013 au regard du *Plan stratégique 2011-2014* de la Commission.

Afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par l'organisation, le président et l'ensemble des gestionnaires ont veillé à l'application de mesures de contrôle tout au long de l'année. Les moyens mis en place sont notamment :

- des directives et des activités de formation à l'intention du personnel effectuant la saisie ou le traitement de données;
- des activités de conformité;
- un suivi budgétaire mensuel du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- le tableau de bord trimestriel des résultats;
- des études évaluatives sur les effets des interventions;
- un système de reddition de comptes interne.

De plus, les membres de la Commission ont approuvé le présent rapport annuel de gestion lors de la séance du 11 septembre 2013.

Je déclare que l'information et les résultats qu'il contient ainsi que les contrôles afférents sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2013.



Jean-Luc Trahan
Président de la Commission des partenaires
du marché du travail

Montréal, octobre 2013

COMMISSION
DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Mise sur pied en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail[1] est une instance nationale de concertation qui réunit des représentantes et des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux de l'enseignement et des organismes communautaires, tous nommés par le gouvernement. Ces personnes et les organisations qu'elles représentent sont animées par un souci constant d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Elles mettent ainsi en commun leur expertise pour accroître l'efficacité des services publics d'emploi et pour favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les responsabilités de la Commission sont précisées en partie dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Elles consistent notamment :

- à conseiller le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail;
- à participer avec le ministre à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- à élaborer la politique d'intervention sectorielle;
- à préparer annuellement, avec le ministre, un plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui complète la convention de performance et d'imputabilité relative à Emploi-Québec.

D'autres responsabilités sont inscrites dans la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre[2] :

- transmettre annuellement au ministre un plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Fonds);
- établir des programmes quant aux subventions attribuées par le Fonds;
- soumettre à l'approbation du ministre les règlements afférents à l'application de la loi sur les compétences;
- soumettre des normes professionnelles à l'approbation du ministre.

La Commission exerce également des fonctions qui lui sont déléguées par la ministre en ce qui concerne l'administration de la loi sur les compétences – y compris l'administration du Fonds –, l'intervention sectorielle, et le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

1. Voir en annexe la liste des membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2013.
2. Mieux connue sous le nom de « loi sur les compétences ».

Vision

En 2020, en réponse aux besoins du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail aura contribué pleinement à la reconnaissance du Québec comme modèle de société apprenante et de réalisation du potentiel des personnes.

Mission

La mission de la Commission découle directement des responsabilités qui lui sont confiées par le législateur :

Voir au développement et à l'utilisation optimale du capital humain – compétences, expérience et savoirs des personnes – par une action concertée des acteurs du marché du travail dans une perspective d'accroissement de la prospérité du Québec.

Réseau de la Commission

Les interventions de la Commission sont soutenues par un réseau d'instances partenariales[3]. Il existe 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail dont la composition reflète celle de la Commission, 30 comités sectoriels de main-d'œuvre qui fonctionnent grâce à la participation active de près de 400 partenaires du marché du travail, 5 comités consultatifs et 2 comités d'intégration et de maintien en emploi.

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Les principaux mandats d'un conseil régional consistent, en collaboration avec la direction régionale d'Emploi-Québec visée, à circonscrire la problématique régionale du marché du travail et à adapter les services aux besoins des entreprises et des travailleuses et travailleurs de la région.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre

Prévu dans la Politique d'intervention sectorielle[4] de la Commission, le rôle d'un comité sectoriel de main-d'œuvre est de définir les besoins en matière de développement de la main-d'œuvre dans son secteur d'activité économique et de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences de cette main-d'œuvre.

Les comités d'intégration et de maintien en emploi et les comités consultatifs

La Commission peut compter sur l'expertise de deux comités d'intégration et de maintien en emploi, l'un pour les personnes handicapées et l'autre pour les personnes immigrantes. Ces comités cherchent les causes des difficultés d'intégration et de maintien en emploi éprouvées par ces personnes et proposent à la Commission des stratégies pour leur offrir un meilleur accès à l'emploi et à la formation afin qu'elles puissent intégrer le marché du travail. Quant aux comités consultatifs femmes, jeunes, travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, personnes judiciarisées et Premières Nations et Inuit, leur rôle consiste à transmettre des avis au ministre et à la Commission à propos des stratégies d'intervention à privilégier pour aider ces groupes en matière d'emploi.

La Commission, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec travaillent de concert en s'assurant de la complémentarité de leurs actions. La Commission collabore aussi avec d'autres partenaires gouvernementaux, notamment le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, le ministère des Finances et de l'Économie et le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire. Ces ministères délèguent une ou un membre sans droit de vote aux séances de la Commission.

3. Pour plus d'information sur le réseau des partenaires de la Commission, se reporter au site de la Commission à l'adresse suivante : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.
4. Pour plus d'information sur la Politique d'intervention sectorielle de la Commission, se reporter au site de la Commission à l'adresse suivante : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

ÉVOLUTION
DU CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

Le Ministère, Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail effectuent une veille soutenue de l'activité économique et du marché du travail ainsi que de l'évolution des politiques d'emploi ou de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale[5]. Ces activités de veille procurent aux autorités l'information nécessaire pour prendre les décisions qui s'imposent en matière d'interventions sur le marché du travail.

Pour comprendre dans quel contexte les activités couvertes par le présent rapport se sont réalisées, nous examinons ici l'évolution des indicateurs socioéconomiques clés.

Le produit intérieur brut

Le produit intérieur brut réel du Québec a connu une progression modeste de 1 % en 2012[6]. Au cours de cette année, les exportations ont augmenté au même rythme que les importations faisant en sorte que le déficit ne s'est pas accru. Ainsi, la croissance du PIB a égalé celle de la demande intérieure totale. Au cours des années précédentes, elle était inférieure à cette demande en raison d'une croissance plus importante des importations. En 2012, le commerce extérieur n'a donc pas exercé de ponction sur la croissance.

Par ailleurs, dans le contexte de vieillissement démographique qui caractérise le Québec, l'amélioration de la productivité, qui dépend notamment du niveau de qualification et de formation de la main-d'œuvre, devient incontournable pour assurer la compétitivité des entreprises et le niveau de vie de la population. Le Québec accuse toujours, à ce chapitre, un retard sur les principaux pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques. Son niveau de productivité le plaçait en 2011 entre le 16e et le 17e rang, sur un total de 20 pays[7].

L'emploi

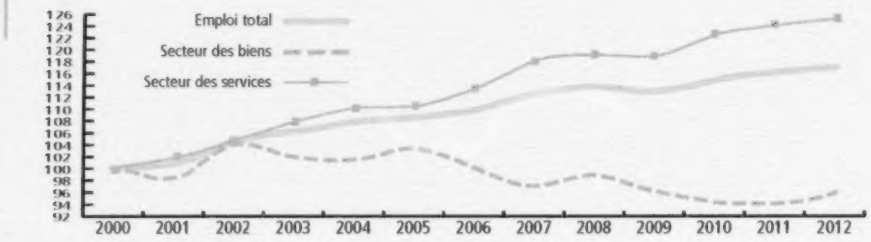
Dans un contexte de croissance économique modeste, l'emploi au Québec était en hausse de 0,8 % (+ 31 000) en 2012, soit près de 4 millions de postes occupés. Le taux d'emploi de la population de 15 à 64 ans, était également en hausse. À 71,6 %, il n'accusait qu'un retard de 0,6 point par rapport à la moyenne canadienne et était supérieur au taux d'emploi ontarien.

L'emploi était en hausse (+ 1,5 %) dans les industries de production de biens ainsi que dans la fabrication - secteur dont l'emploi avait fortement décliné depuis 2002 - tandis que la construction continuait de créer des emplois. Le nombre d'emplois a aussi poursuivi sa progression dans le secteur des services (+ 0,6 %), mené par les services d'enseignement, l'information, la culture et les loisirs ainsi que les services de santé et l'assistance sociale. Depuis 2000, l'emploi s'est accru au total de 17 %. L'emploi a augmenté du quart dans les services, tandis qu'il reculait de 4 % dans la production de biens.

5. La Commission des partenaires du marché du travail ne couvre pas dans ses activités de veille le domaine de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion.
6. Institut de la statistique du Québec, données désaisonnalisées, Comptes économiques trimestriels, mars 2013. **www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/compt_econm/index.htm#cptc_trim**.
7. Selon les dernières données sur la productivité du travail du Centre sur la productivité et la prospérité (*Productivité et prospérité au Québec, Bilan 2012*).

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR[a]

2000 à 2012



a Indice de l'emploi, base 100 en 2000.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (adaptation : Emploi-Québec)

La création d'emplois en 2012 s'est surtout concrétisée du côté des emplois qualifiés, notamment les emplois de niveau professionnel et les emplois de gestion. Pendant ce temps, on observait une progression modeste des emplois de niveau technique et élémentaire et une contraction des emplois de niveau intermédiaire. Les emplois de niveau professionnel, dont la majorité exige un diplôme universitaire, ont vu leur part de l'emploi total passer de 16,2 % à 19,7 % depuis 2000, tandis que la part des emplois de niveau intermédiaire reculait de 30,9 % à 27,4 %.

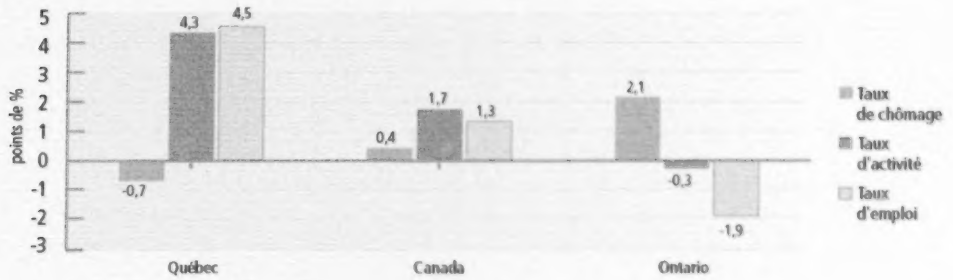
La participation au marché du travail

Le taux d'activité de la population de 15 à 64 ans a atteint un sommet de 77,7 % au Québec en 2012. Le Québec n'accusait plus qu'un retard de 0,2 point de pourcentage sur l'ensemble du Canada. Là encore, le Québec s'est démarqué de l'Ontario.

En raison de la croissance de la population active, le taux de chômage est demeuré inchangé en 2012 à 7,8 %. Le Québec a ainsi affiché en 2012 un taux de chômage identique à celui de l'Ontario et supérieur de 0,6 point au taux de chômage canadien.

Depuis le début des années 2000, le marché du travail québécois a connu une progression qui lui a permis de réduire l'écart qui le séparait de l'ensemble du marché du travail canadien. Les taux d'activité et d'emploi ont gagné respectivement 4,3 et 4,5 points de pourcentage au Québec, tandis que le taux de chômage reculait de 0,7 point. Au Canada, la progression des taux d'activité et d'emploi a été bien plus modeste au cours de cette période tandis qu'en Ontario, ces taux ont même régressé. Quant au taux de chômage, il était plus élevé en 2012 qu'en 2000 tant en Ontario qu'au Canada.

VARIATION DES TAUX DE CHÔMAGE, D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI DE 2000 À 2012 POUR LES PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 64 ANS
QUÉBEC, CANADA ET ONTARIO



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (Adaptation : Emploi-Québec).

En hausse durant la dernière récession, la durée moyenne du chômage a reculé d'une semaine en 2012, s'établissant à 22,2 semaines, ce qui est légèrement plus élevé qu'au Canada (20,2 semaines) et qu'en Ontario (21,8 semaines). Le chômage de courte durée (trois mois ou moins), demeurait toutefois la situation la plus fréquente, étant la réalité de trois chômeurs sur cinq. Soulignons enfin qu'au-delà des légères différences entre le Québec et le Canada, la durée du chômage compte, dans les deux cas, parmi les plus courtes observées dans les pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques.

Le marché du travail selon l'âge et le sexe

Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans a connu une baisse en 2012 pour une deuxième année de suite. Néanmoins, à 57,5 %, ce taux était nettement supérieur à celui qu'on a observé au Canada (54,5 %) ou en Ontario (50 %).

Quant au taux d'emploi de la population québécoise de 25 à 54 ans en 2012, il a atteint 81,6 %. Ce taux se compare à celui du Canada (81,4 %) et à celui de l'Ontario (80,7 %). À ce chapitre, le Québec se démarque des pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques, dont le taux d'emploi était en moyenne de 75,6 % en 2012.

Le vieillissement de la population ne comporte pas que des inconvénients. La main-d'œuvre gagne aussi en expérience, laquelle compte, avec les savoirs et les compétences, parmi les principaux ingrédients du capital humain. Les personnes de 55 ans ou plus occupent une large part des emplois créés depuis 2000, en raison notamment de leur poids démographique croissant. De 2000 à 2012, la part de l'augmentation de l'emploi attribuable aux personnes de 55 ans ou plus s'est élevée à 62 % (66 % pour les emplois à temps plein). Le taux d'emploi est passé, au cours de cette période, de 41 % à 53,7 % chez les personnes de 55 à 64 ans comparativement à 59,8 % au Canada et à 61 % en Ontario. Le Québec accuse encore un retard à ce chapitre, mais la progression a été plus grande au Québec (+ 12,7 points de pourcentage) qu'au Canada (11,7 points) et en Ontario (10,5 points). Dans l'ensemble des pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques, le taux d'emploi est passé de 47,6 % à 55,6 %, soit une progression de 8 points de pourcentage (4,7 points de moins que le Québec).

Le taux d'emploi des hommes de 15 à 64 ans en 2012 a atteint 73,8 % alors que celui des femmes de 15 à 64 ans a atteint un niveau inégalé de 69,4 %. Il demeure toutefois inférieur à celui des hommes malgré une progression de 8,2 points depuis 2000. En 2012, le taux d'emploi de l'ensemble des femmes de 25 à 44 ans est de 79,4 %. Ce taux baisse à 75 % chez les femmes ayant un enfant de moins de 6 ans, mais il atteint 81,9 % chez celles dont les enfants ont entre 6 et 17 ans[8].

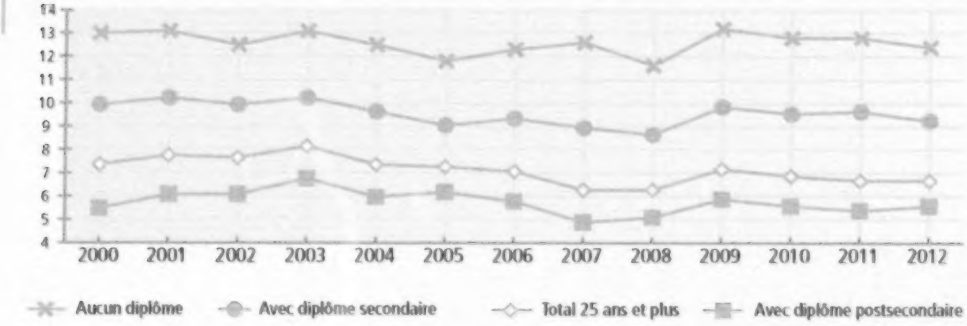
8. Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail*, volume 9, avril 2013, p. 120.

Le chômage selon le niveau de scolarité

Le taux de chômage, de 6,7 % chez la population de 25 ans ou plus[9] en 2012, variait considérablement selon la scolarité. De 5 % chez les titulaires d'un diplôme universitaire, il grimpait à 12,5 % chez les personnes qui n'avaient aucun diplôme. Entre ces deux extrêmes, le taux de chômage passait de 5,6 % chez les personnes ayant au moins un diplôme d'études postsecondaires (voir la note sous le graphique suivant) à 9,3 % chez celles qui n'en avaient pas. Le fait que ces écarts se maintiennent dans le temps confirme l'importance de la formation initiale pour accéder au marché du travail et y demeurer.

TAUX DE CHÔMAGE SELON LA SCOLARITÉ AU QUÉBEC, 2000-2012

PERSONNES DE 25 ANS OU PLUS, EN POURCENTAGE



NOTE : Outre les certificats ou diplômes des niveaux collégial et universitaire, Statistique Canada inclut dans la catégorie « postsecondaire » les « certificats et diplômes d'apprenti ou d'école de métiers » qui correspondent pour l'essentiel, dans le cas du Québec, aux diplômes de formation professionnelle décernés à l'issue du parcours de formation initiale de niveau secondaire.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (adaptation : Emploi-Québec).

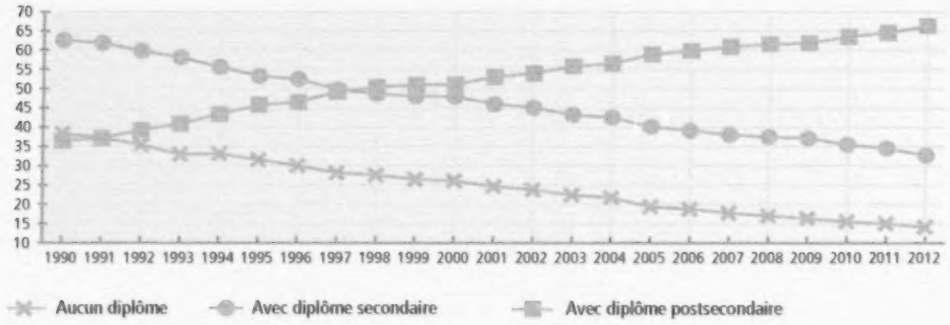
La formation initiale

Le profil de qualifications de la population québécoise a continué de se transformer en 2012. Depuis 1990, les proportions de personnes âgées de 25 à 64 ans avec et sans diplôme postsecondaire se sont littéralement inversées, la proportion de diplômés de niveau postsecondaire (voir la note sous le graphique à la page suivante) passant de 36,8 % en 1990 à 67,0 % en 2012 (de 1,4 million à près de 3 millions de diplômés). La proportion de la population de 25 à 64 ans qui n'a aucun diplôme est par ailleurs passée, au cours de la même période, de 38,7 % (1,5 million de personnes) à 14,2 % (631 000 personnes). Quant à la proportion de diplômés de niveau postsecondaire au Québec, elle dépasse maintenant ce que l'on observe en Ontario (65 %) et au Canada (64,1 %).

9. Afin d'isoler l'effet propre à la scolarité des effets attribuables au manque d'expérience et aux mouvements fréquents entre les études et le travail à temps partiel chez les plus jeunes, les taux de chômage selon la scolarité sont calculés, conformément aux normes de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques, sur la base de la population active de 25 ans ou plus, plutôt que de l'ensemble de la population active (15 ans ou plus). Le taux de chômage de l'ensemble de la population active s'élevait à 7,8 % en 2012, tel qu'il a été indiqué précédemment.

DISTRIBUTION DE LA POPULATION SELON LA SCOLARITÉ AU QUÉBEC, 1990-2012

PERSONNES DE 25 à 64 ANS, EN POURCENTAGE



NOTE : Outre les certificats ou diplômes des niveaux collégial et universitaire, Statistique Canada inclut dans la catégorie « postsecondaire » les « certificats et diplômes d'apprenti ou d'école de métiers » qui correspondent pour l'essentiel, dans le cas du Québec, aux diplômes de formation professionnelle décernés à l'issue du parcours de formation initiale de niveau secondaire.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (adaptation : Emploi-Québec).

La formation liée à l'emploi

Les données recueillies au fil des ans révèlent par ailleurs que le Québec accuse un retard sur le Canada en matière de formation continue liée à l'emploi. Les dernières données sur le sujet ne sont toutefois pas récentes et remontent à 2005 et 2008.

La formation est l'une des principales composantes du capital humain, ce qui nous renvoie au cœur de la mission de la Commission des partenaires du marché du travail : Voir au développement et à l'utilisation optimale du capital humain - compétences, expériences et savoirs des personnes - par une action concertée des acteurs du marché du travail dans une perspective d'accroissement de la prospérité du Québec. Les actions menées à cet égard sont reprises à la page 21 du présent document.

UTILISATION
DES RESSOURCES

Ressources humaines

Pour s'acquitter de son mandat, la Commission dispose de deux sources de financement.

Ainsi, en 2012-2013, le Secrétariat de la Commission, la Direction générale du développement de la main-d'œuvre et la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle ont utilisé un effectif de 40 équivalents temps complet[10] financés à partir du Fonds de développement du marché du travail.

De plus, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Fonds)[11] alloue des budgets de rémunération et de fonctionnement à la Commission en fonction d'un plan d'affectation annuel recommandé par les membres de la Commission et approuvé par la ministre. Ce plan définit les orientations à mettre en œuvre et détermine les ressources qui y seront affectées. Ainsi, en 2012-2013, ces ressources ont totalisé 46 équivalents temps complet, soit 27 pour la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre, 18 pour les directions régionales d'Emploi-Québec et 1 pour les autres unités centrales du Ministère.

EFFECTIF UTILISÉ SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI

Catégories d'emploi	Commission[b] (2012-2013)	Fonds[c] (2012-2013)	Total (2012-2013)	Commission[b] (2011-2012)	Fonds[c] (2011-2012)	Total (2011-2012)
Personnel d'encadrement	5	1	6	5	1	6
Professionnels	24	16	40	23	16	39
Techniciens	4	4	8	5	4	9
Personnel de soutien	7	6	13	7	6	13
Total[a]	**40**	**27**	**67**	**40**	**27**	**67**

a Le total exclut les 19 équivalents temps complet financés par le Fonds pour les ressources affectées à la promotion de la loi sur les compétences en région et dans les unités centrales.

b Le personnel du Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, de la Direction générale du développement de la main-d'œuvre, de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

c Le personnel de la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre qui sont affectés à l'administration de la loi sur les compétences et à l'administration du Fonds.

Si l'on exclut les ressources affectées à la promotion de la loi sur les compétences en région et dans les unités centrales, ressources qui sont financées à partir du Fonds, la Commission a donc pu compter, en 2012-2013, sur un total de 67 équivalents temps complet pour la réalisation de son mandat.

La formation du personnel

En 2012-2013, la Commission a investi 1,2 % de sa masse salariale (50 954 dollars) dans la formation de son personnel, ce qui correspond à 133,4 jours-personnes. Il existe à la Commission diverses modalités pour favoriser le développement des compétences.

10. Dans l'administration québécoise, l'équivalent temps complet (ETC) est une unité de mesure qui exprime le nombre d'années-personnes rémunérées.

11. Le Fonds est constitué des sommes versées par les employeurs assujettis à la loi sur les compétences qui n'ont pas investi annuellement l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Les biens qui composent le Fonds sont établis au nom du ministre et ne doivent pas être confondus avec les biens de l'État (selon l'article 29 de la loi sur les compétences).

La diminution du nombre de jours-personnes consacrés à la formation en 2012-2013 comparativement à l'exercice 2011-2012 est attribuable essentiellement à la diminution du nombre de nouveaux employés et de nouvelles employées intégrés dans l'année, particulièrement chez le personnel professionnel. La Commission encourage le transfert des compétences entre collègues, au moyen notamment de formations structurées données par des ressources internes. En 2012-2013, la formation a porté, entre autres, sur les éléments liés à la loi sur les compétences, sur la Politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail et sur le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Les services d'organismes externes ont aussi été retenus, notamment pour de la formation spécialisée en bureautique, en gestion du temps et en *leadership*.

NOMBRE DE JOURS-PERSONNES DE FORMATION SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI

Catégories d'emploi	2012-2013	2011-2012
Personnel d'encadrement	4,9	18,3
Professionnels	119,4	182,6
Techniciens	7	7,1
Personnel de soutien	2,1	5,9
Total	**133,4**	**213,9**

Ressources financières

Les ressources financières allouées à la Commission font partie intégrante de l'enveloppe budgétaire du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ces ressources financières sont destinées aux activités découlant des responsabilités et fonctions déléguées à la Commission.

L'intervention sectorielle est financée à partir de la mesure Concertation pour l'emploi, par l'entremise du Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec. En 2012-2013, une somme de 16,2 millions de dollars a été versée, d'une part pour assurer le fonctionnement des comités sectoriels de main-d'œuvre et, d'autre part, pour financer des projets ad hoc en matière d'intervention sectorielle.

Comme il a été mentionné précédemment[12], la Commission des partenaires du marché du travail est responsable de la gestion du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Au cours de l'année 2012-2013, le Fonds a consacré une somme de 42,8 millions de dollars à des subventions ainsi qu'à ses frais d'exploitation et d'administration.

DÉPENSES EN INTERVENTION ET FRAIS D'ADMINISTRATION (EN MILLIERS DE DOLLARS)

Catégories de dépenses	2012-2013	2011-2012
Mesure Concertation pour l'emploi du Fonds de développement du marché du travail[a]	16 164	16 133
Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (subventions et frais d'exploitation et d'administration)[b]	42 816	27 793
Frais d'administration de la Commission	3 340	3 294
Total	**62 320**	**47 220**

a Il s'agit du volet intervention sectorielle de la mesure Concertation pour l'emploi et de la mesure de formation de la main-d'œuvre du Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec.

b Les états financiers du Fonds sont diffusés lorsqu'est déposé à l'Assemblée nationale le rapport d'activité du Fonds, conformément à l'article 42 de la Loi. Voir : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

12. Voir la page 9.

RÉSULTATS 2012-2013

SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2012-2013 CONCERNANT LE PLAN STRATÉGIQUE 2011-2014

ORIENTATION 1

Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Nombre d'analyses thématiques produites[a]	3 analyses produites d'ici 2014	1 rapport préliminaire déposé[b]	En cours

a L'indicateur se rapporte exclusivement à des analyses qui seront produites dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée d'ici 2014.

b Ce rapport préliminaire couvre deux des trois analyses thématiques prévues.

ORIENTATION 2

Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue

INDICATEURS	Cibles 2011-2014	Résultats 2012-2013	Résultats 2011-2012
Production d'un modèle d'engagement[a]	31 décembre 2011	Réalisé	Réalisé
Nombre d'entreprises engagées[a]	20 000 entreprises engagées en 2014	2 608[a]	9[b]
Proportion des entreprises assujetties qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation	92,0 %	87,0 %[c]	87,8 %
Pourcentage d'augmentation de la proportion des employées et employés ayant reçu une formation au cours de l'année selon l'*Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*	6,0 %[d]	- 6,6 % (2011 par rapport à 2010)	ND[e]
Nombre de travailleuses et travailleurs dont les compétences ont été certifiées[f]	6 000	4 458	3 848
Portrait produit	30 septembre 2012	Rapport d'étape déposé	En cours

a Investissement-compétences.

b Le dispositif d'engagement est offert depuis le 6 février 2012, ce qui explique le petit nombre d'entreprises engagées au 31 mars 2012.

c Compte tenu du délai de traitement, les plus récentes données disponibles sont pour l'année 2011. L'extraction de données des fichiers de Revenu Québec a été faite le 1er septembre 2013, avec un taux de conciliation des données de 95,1 %. Ces données ne tiennent pas compte des informations et ajustements pouvant être apportés subséquemment pour l'année civile 2011. Il faut noter également que les entreprises qui ont reçu un CQIF ne sont pas comptabilisées dans les données de Revenu Québec. En effet, ces entreprises sont exemptées de comptabiliser leurs investissements en formation.

d Augmentation de 6 %, après 3 ans, de la proportion (ou du taux) d'employées et employés ayant reçu une formation au cours de l'année. En 2010, année de référence (première année où la question a été posée dans l'*Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*), ce taux était de 31,7 %.

e L'enquête porte sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre. En raison des délais de collecte et de traitement, les données d'une année sont disponibles à l'automne de l'année suivante. L'information disponible pour la rédaction du précédent rapport concernait uniquement l'année 2010, ce qui ne permettait pas de mesurer le pourcentage d'augmentation.

f L'objectif de la Commission est d'augmenter le nombre de travailleurs et de travailleuses dont les compétences seront reconnues d'ici 2014 et de le faire passer de 16 650 qu'il était en février 2011 à 22 650 en mars 2014 (données cumulatives). Cet objectif est déjà atteint. Au 31 mars 2013, 25 479 certificats de qualification professionnelle ont été délivrés.

ORIENTATION 3
Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs

INDICATEURS	Cibles 2011-2014	Résultats 2012-2013	Résultats 2011-2012
Mise en œuvre d'un plan d'action concerté	30 septembre 2011	Plan d'action adopté (phase 1) Mise en œuvre en cours	Reporté
Taux de satisfaction	90,0 %	ND[a]	ND[a]
Nombre de projets régionaux visant l'adéquation entre la formation et l'emploi	17	35	En cours

a Le taux de satisfaction sera mesuré à la suite de la mise en œuvre du plan d'action concerté, mentionné précédemment.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2012-2013

ORIENTATION 1
Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail

AXE D'INTERVENTION 1.1
Les politiques du marché du travail et les services publics d'emploi

OBJECTIF 1.1.1

Participer de façon proactive à l'élaboration d'orientations ou de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi en produisant, notamment, des analyses

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Nombre d'analyses thématiques produites[a]	3 analyses produites d'ici 2014	1 rapport préliminaire déposé[b]	En cours

a L'indicateur se rapporte exclusivement à des analyses qui seront produites dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée d'ici 2014.

b Ce rapport préliminaire couvre deux des trois analyses thématiques prévues.

La Commission, dans le cadre de son mandat[13], réalise ou fait réaliser les recherches, les études et les analyses qu'elle juge nécessaires et dont elle interprète les résultats pour les intégrer dans la démarche d'élaboration de politiques et mesures gouvernementales et de décisions en matière de main-d'œuvre et d'emploi, en exerçant à ce titre son rôle-conseil auprès de la ministre.

Ces travaux peuvent s'effectuer selon diverses modalités, notamment en ce qui a trait au suivi de l'évolution et des grands enjeux du marché du travail (vigie du marché du travail), des activités de l'Observatoire compétences-emplois ou encore dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée.

Il s'agit ici de documenter et d'analyser les relations entre la productivité, l'investissement en capital physique (machines, matériel et nouvelles technologies), le développement du capital humain et l'organisation du travail. Un rapport préliminaire déposé en mars 2013, portant sur les deux premiers volets prévus[14], est en cours d'analyse.

Par ailleurs, dans le cadre de sa contribution à la vigie du marché du travail, la Commission a reçu le soutien d'Emploi-Québec quant au suivi de l'évolution et des grands enjeux du marché du travail, notamment par la préparation d'un certain nombre d'analyses qui lui ont été présentées[15]. Par l'ensemble de ces activités, la Commission a continué de jouer pleinement son rôle, en 2012-2013, à l'égard de la définition de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi, de même qu'en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies d'intervention, qu'il s'agisse par exemple de son implication dans la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*, dans les grandes étapes du cycle de planification d'Emploi-Québec, dans la mise en œuvre de l'initiative Investissement-compétences, ou encore des quatre pistes d'action retenues dans le cadre des chantiers sur l'adéquation formation-emploi[16] dont elle assume la responsabilité conjointe ou entière.

13. Voir la page 9.

14. Soit une revue de littérature internationale sur la nature des relations entre la productivité, l'investissement en capital physique, le développement du capital humain et l'organisation du travail et un état de situation relatif à ces différents éléments et aux liens qui les unissent, au Québec et ailleurs dans le monde. Un troisième volet est prévu sur l'état de situation et perspectives en matière d'orientations des interventions gouvernementales à l'égard de l'investissement en capital physique, du développement du capital humain et de l'organisation du travail.

15. Outre le suivi régulier de la conjoncture dans le contexte d'incertitude économique qui a marqué la dernière année, la vigie du marché du travail a donné lieu à la production d'analyses thématiques portant notamment sur les modifications à l'assurance-emploi ou encore sur les modèles de formation de base.

16. Pour plus de détails, voir : **www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/adequation.asp**.

ORIENTATION 2

Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue

AXE D'INTERVENTION 2.1

La formation continue

OBJECTIF 2.1.1

Favoriser l'engagement des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Production d'un modèle d'engagement[a]	31 décembre 2011	Réalisé	Réalisé

a Investissement-compétences.

Cet indicateur correspond à la date de mise en œuvre d'un dispositif d'engagement volontaire des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre, dans le cadre de l'initiative Investissement-compétences[17] conçue et mise en œuvre par la Commission des partenaires du marché du travail, en collaboration avec Emploi-Québec.

La cible a été atteinte au cours de l'exercice 2011-2012. Ainsi, toute entreprise qui s'engage à intégrer la formation dans ses valeurs et dans ses pratiques peut recevoir un certificat d'engagement.

Par la mise en œuvre d'Investissement-compétences, la Commission entend accentuer la mobilisation de tous les acteurs autour de l'enjeu de la formation et du développement des compétences comme un des pivots de la prospérité du Québec, et faire en sorte que la primauté de cet enjeu soit reconnue par toutes et tous.

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Nombre d'entreprises engagées[a]	20 000 entreprises engagées en 2014	2 608	9[b]

a Investissement-compétences.

b Le dispositif d'engagement est offert depuis le 6 février 2012, ce qui explique le petit nombre d'entreprises engagées au 31 mars 2012.

En vue de susciter l'engagement des entreprises et d'atteindre la cible de 20 000 entreprises en 2014, une tournée de promotion comprenant des activités et des événements organisés conjointement par Emploi-Québec et la Commission ou certains de ses membres et de son réseau s'est poursuivie au printemps et à l'automne 2012 ainsi qu'à l'hiver 2013. De plus, une campagne de publicité pour positionner Investissement-compétences a eu lieu au printemps 2012 alors qu'une autre campagne expliquant l'importance de la formation s'est déroulée à l'hiver 2013. Grâce aux efforts concertés des représentants de la Commission et d'Emploi-Québec, plus de 2 600 entreprises ont adhéré au dispositif d'engagement jusqu'à maintenant.

17. Voir le site **www.i-competences.gouv.qc.ca**.

OBJECTIF 2.1.2

Augmenter la proportion des entreprises assujetties à la Loi qui déclarent investir l'équivalent de 1 de leur masse salariale dans la formation

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Proportion des entreprises assujetties qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation	92,0 %	87,0 %	87,8 %[a]

a Compte tenu du délai de traitement, les plus récentes données disponibles sont pour l'année 2011. L'extraction de données des fichiers de Revenu Québec a été faite le 1er septembre 2013, avec un taux de conciliation des données de 95,1 %. Ces données ne tiennent pas compte des informations et ajustements pouvant être apportés subséquemment pour l'année civile 2011. Il faut noter également que les entreprises qui ont reçu un CQIF ne sont pas comptabilisées dans les données de Revenu Québec. En effet, ces entreprises sont exemptées de comptabiliser leurs investissements en formation.

Cet indicateur est apprécié à partir de données annuelles recueillies et traitées par Revenu Québec au moyen du formulaire fiscal *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur.* Compte tenu du délai de traitement, les plus récentes données disponibles concernent l'année 2011. Elles comprennent notamment la masse salariale des entreprises, les dépenses de formation admissibles qu'elles ont déclarées et leur cotisation au Fonds, le cas échéant.

L'objectif est d'augmenter la proportion d'entreprises qui investissent en formation l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale, parmi celles qui sont assujetties à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, c'est-à-dire celles dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars.

Afin d'augmenter cette proportion, il a été décidé en 2011-2012 d'entreprendre une vaste démarche de communication personnalisée auprès de toutes les entreprises qui cotisent au Fonds. Cette opération est en cours.

La loi sur les compétences

La loi sur les compétences est un des moyens dont dispose la Commission pour favoriser l'instauration d'une culture de la formation continue. En ce qui concerne plus particulièrement le Fonds, l'article 41 de la loi prévoit la production annuelle d'un rapport d'activité qui comprend, notamment, les états financiers vérifiés du Fonds et la liste des bénéficiaires des subventions accordées[18].

Les résultats concernant la participation des employeurs à l'atteinte des objectifs de la loi sont décrits dans le bilan quantitatif produit annuellement par la Commission des partenaires du marché du travail[19]. Les résultats les plus récents à cet égard concernent l'année 2011.

Pour l'année civile 2011, les employeurs assujettis à la loi[20] étaient au nombre de 16 238. Toutefois, les résultats ne concernent que les données relatives aux dossiers conciliés[21], ce qui correspond à 15 586 de ces employeurs.

Ainsi, ces 15 586 employeurs ont déclaré avoir investi globalement 1,2 milliard de dollars dans la formation de leur personnel. En outre, 87 % de ces employeurs ont déclaré avoir investi en formation l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale[22]. Les employeurs ayant dû cotiser au Fonds représentaient 13 % des employeurs assujettis dont le dossier était concilié.

18. Les états financiers du Fonds et les résultats relatifs au plan d'affectation des ressources et aux programmes de subventions du Fonds sont diffusés lorsqu'est déposé à l'Assemblée nationale le rapport d'activité du Fonds, conformément à l'article 42 de la loi. Voir : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

19. ***Bilan quantitatif sur la participation des employeurs à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, année civile 2010,*** Commission des partenaires du marché du travail, mars 2011, **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

20. Il s'agit des employeurs dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars.

21. La conciliation est l'opération qui consiste à s'assurer que les montants inscrits sont conformes à ce qui est prescrit par la loi, c'est-à-dire que la somme du montant des dépenses de formation déclarées et de la contribution au Fonds, le cas échéant, est égale ou supérieure à 1 % de la masse salariale de l'employeur. Les dernières données à cet égard ont été extraites le 1er septembre 2013 et concernent l'année 2011.

22. Notons que les entreprises titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF) ne sont pas comptabilisées dans les entreprises assujetties puisqu'elles sont exemptées de comptabiliser leurs investissements en formation et de les transmettre à Revenu Québec.

Pour l'année 2011, on constate une augmentation par rapport à 2010 des investissements en formation à la fois en terme de montants investis et du taux d'investissement déclaré. Par ailleurs, l'augmentation du nombre d'employeurs assujettis et de leur masse salariale assujettie influence à la hausse le nombre d'employeurs cotisants et les cotisations.

OBJECTIF 2.1.3

Contribuer à l'augmentation du taux de formation en entreprise[23]

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Pourcentage d'augmentation de la proportion des employées et employés ayant reçu une formation au cours de l'année selon l'*Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*	6,0 %[a]	- 6,6 % (2011 par rapport à 2010)	ND[b]

a Augmentation de 6 %, après 3 ans, de la proportion (du taux) d'employées et employés ayant reçu une formation au cours de l'année. En 2010, année de référence (première année où la question a été posée dans l'*Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*), ce taux était de 31,7 %.

b L'enquête porte sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre, et en raison des délais de collecte et de traitement, les données sont disponibles à l'automne suivant. L'information disponible pour la rédaction du précédent rapport concernait uniquement l'année 2010, ce qui ne permettait pas de mesurer le pourcentage d'augmentation.

Cet indicateur[24] vise à mesurer l'évolution de la proportion de travailleuses et de travailleurs qui ont reçu une formation au cours de l'année[25]. L'*Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec* est menée par l'Institut de la statistique du Québec auprès d'entreprises – de tous les secteurs d'activité, à l'exception du secteur primaire et du secteur public – qui comptent cinq employés ou plus.

L'enquête porte sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre, et en raison des délais de collecte et de traitement, les données sont disponibles à l'automne suivant.

Au cours de l'année 2010[26], qui constitue le point de référence pour cet indicateur, la proportion d'employées et employés formés a été de 31,7 %. En 2011, cette proportion a été de 29,6 %, soit une diminution de 6,6 % ou de 2,1 points de pourcentage. Il est difficile d'expliquer cette variation à partir de données portant sur seulement deux années, mais il convient de rappeler le caractère cyclique de l'investissement privé en formation, c'est-à-dire le fait que les entreprises ont tendance à accroître leurs dépenses en formation lorsque l'économie est robuste, ce qui n'a pas été le cas au cours des dernières années.

La proportion varie considérablement selon les secteurs d'activité (elle va de 24,1 % dans la construction à 34,2 % dans la fabrication) et selon la taille des entreprises (elle va de 20,2 % dans les entreprises de moins de 20 employés à 37 % dans celles qui emploient 100 personnes ou plus).

PROPORTION DES EMPLOYÉS FORMÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET PAR TAILLE D'ENTREPRISE, 2011

Secteurs d'activité	Entreprises de 5 à 19 employés (%)	Entreprises de 20 à 99 employés (%)	Entreprises de 100 employés ou plus (%)	Toutes les entreprises de 5 employés ou plus (%)
Construction	13,3	29,4	36,6	24,1
Services	22,2	29,6	35,0	29,2
Fabrication	11,8	30,2	41,8	34,2
Total	**20,2**	**29,7**	**37,0**	**29,6**

Source : CIRTECH, *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*, édition 2012 basée sur les données de 2011.

23. L'objectif ultime est que le Québec figure parmi les cinq premières provinces canadiennes lors de la prochaine enquête de Statistique Canada sur la formation en emploi.

24. Cet indicateur est commun au plan stratégique 2011-2014 de la Commission des partenaires du marché du travail et à celui du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour plus de détails, on se reportera également au rapport annuel de gestion du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, page 54.

25. On entend par formation toute activité structurée qui vise à améliorer les compétences du personnel. Cela inclut toute formation reconnue par l'entreprise, qu'elle soit donnée par une ressource interne ou externe. L'activité peut avoir lieu sur place ou à l'extérieur de l'entreprise. La formation de nature non officielle est exclue (exemple : apprentissage sur le tas, échange d'information), de même que la formation des recrues.

26. Il s'agit en effet de la première année où les questions permettant de suivre cet indicateur ont été introduites dans le sondage.

Outre les actions réalisées en 2012-2013 dans le cadre de l'orientation 2 – dont sa contribution à la stratégie Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires, appuyée par l'initiative Investissement-compétences –, la Commission des partenaires du marché du travail, en collaboration avec Emploi-Québec, a contribué de diverses façons à améliorer la formation de la main-d'œuvre. En voici quelques exemples :

- 7 103 nouveaux participants et participantes aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ont bénéficié notamment de formations offertes en mode d'apprentissage en milieu de travail ainsi que d'activités de reconnaissance de leurs compétences;
- 37,4 millions de dollars ont été accordés[27] à titre de subventions par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dans le cadre de ses programmes de soutien aux promoteurs collectifs et de soutien régionalisé aux entreprises. Cela représente une augmentation d'environ 28 % par rapport à 2011-2012;
- 13,3 millions de dollars ont été accordés[28] en subventions par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dans le cadre de son programme Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi (AÉRÉ), lequel a pour objet de soutenir les entreprises touchées par le ralentissement économique, mais qui, grâce à la reprise de l'emploi, peuvent maintenant s'engager dans la relance de leurs activités;
- 1,9 million de dollars ont été accordés[29] à titre de subventions à des entreprises pour la réalisation de projets axés sur l'acquisition de la formation de base et l'alphabétisation des travailleuses et des travailleurs du Québec;
- La Commission assume une responsabilité entière ou conjointe relativement à quatre des treize pistes d'action retenues pour la mise en œuvre de l'adéquation formation-emploi[30].

AXE D'INTERVENTION 2.2

La reconnaissance des compétences

OBJECTIF 2.2.1

Augmenter le nombre de travailleuses et travailleurs dont les compétences acquises en milieu de travail, en relation avec une norme professionnelle, ont été certifiées

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Nombre de travailleuses et travailleurs dont les compétences ont été certifiées[a]	6 000	4 458	3 848

a L'objectif de la Commission est d'augmenter le nombre de travailleurs et de travailleuses dont les compétences seront reconnues d'ici 2014 et de le faire passer de 16 650 qu'il était en février 2011 à 22 650 en mars 2014 (données cumulatives). Cet objectif est déjà atteint. Au 31 mars 2013, 25 479 certificats de qualification professionnelle ont été délivrés.

Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le cadre), que la Commission a conçu à l'intention des travailleuses et travailleurs ainsi que des entreprises, leur donne accès à un système de qualification professionnelle volontaire selon lequel la norme professionnelle sert de référence pour l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. En 2011-2012, la Commission a révisé le guide de ce cadre et a poursuivi l'amélioration de celui-ci en 2012-2013[31].

27. Il s'agit de subventions accordées pendant l'exercice 2012-2013. Le versement des subventions peut s'étaler sur plusieurs années.
28. Idem.
29. Le versement des sommes accordées en 2012-2013 peut s'échelonner sur plusieurs années.
30. Pour plus de détails, voir : **www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/adequation.asp**.
31. Pour plus d'information sur le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, consulter le site Internet de la Commission : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

La Loi accorde à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale le pouvoir de délivrer un certificat de qualification professionnelle ou une attestation de compétence à toute personne qui se conforme aux conditions fixées à l'égard d'un métier visé par une norme professionnelle. En 2012-2013, la ministre a délivré 4 458 nouveaux certificats de qualification professionnelle, portant le total à 8 306 certificats alors que la cible 2011-2014 est de 6 000. La délivrance des certificats s'appuie sur 67 normes professionnelles en plus du Régime de qualification pour quelques métiers[32] et dont les stratégies d'apprentissage en milieu de travail sont mises en œuvre par le réseau d'Emploi-Québec. Elle s'appuie également sur les processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre offerts aux travailleuses et aux travailleurs par les comités sectoriels de main-d'œuvre pour 46 métiers qui font l'objet d'une norme professionnelle.

Par ailleurs, il convient de souligner les efforts consentis par les comités sectoriels de main-d'œuvre en 2012-2013 en ce qui concerne l'application de la politique d'intervention sectorielle[33] et du cadre, notamment par :

- l'élaboration de quatre nouvelles normes professionnelles;
- l'implantation de nouvelles stratégies d'apprentissage en milieu de travail relatives à six normes professionnelles approuvées par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail auprès des entreprises des secteurs visés;
- la mise en place de services d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre au regard des normes professionnelles.

La Commission et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ont par ailleurs poursuivi les travaux visant à établir des passerelles entre les programmes d'études et les normes professionnelles afin de faciliter les arrimages entre le service de ce ministère chargé de la reconnaissance des acquis et le service de la Commission qui se charge de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Trois métiers ont fait l'objet de travaux : conseiller-vendeur ou conseillère-vendeuse, mineur ou mineuse sous terre, et opérateur ou opératrice de machines en voirie forestière.

Par ailleurs, la Commission des partenaires du marché du travail a confié à la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale le mandat d'évaluer les effets et retombées des interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre auprès des entreprises et des partenariats qu'initient et auxquels participent les comités. Un rapport global d'évaluation de même que des rapports d'évaluation pour chacun des 30 secteurs ont été produits en 2013. Un comité ad hoc composé de partenaires a été créé afin d'analyser en profondeur les résultats en vue de dégager les constats qui s'imposent et de faire des recommandations à l'Assemblée délibérante.

32. Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a remplacé le Régime de qualification en 2001. Depuis, les comités sectoriels de la main-d'œuvre mènent des travaux afin de convertir les régimes de qualifications toujours en place vers des normes professionnelles, dans la mesure où il existe encore des besoins de qualification.

33. Pour plus d'information sur les diagnostics, les formations, les avis ou les autres activités des comités sectoriels de main-d'œuvre, on peut consulter les bilans annuels de ces comités sur leurs sites Web respectifs ainsi que le bilan annuel de leurs activités, de celles des comités d'intégration et de maintien en emploi et de celles des comités consultatifs, bilan produit chaque année en septembre par la Direction du développement et de l'intervention sectorielle (Commission des partenaires du marché du travail).

AXE D'INTERVENTION 2.3

Le savoir-faire

OBJECTIF 2.3.1

Mieux connaître les compétences à développer dans les entreprises souhaitant être plus concurrentielles sur le plan international

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Portrait produit	30 septembre 2012	Rapport d'étape déposé	En cours

Cet indicateur vise à démontrer l'effet structurant des différentes stratégies de gestion du capital humain sur la performance organisationnelle des entreprises. La réalisation de cette recherche a été décalée dans le temps afin de préciser le mandat et identifier l'équipe de recherche. Les travaux sont confiés à HEC Montréal, et les résultats permettront à la Commission d'apporter sa contribution au développement du capital humain (compétences, expérience et savoirs) des entreprises par l'entremise de la formation, dans une perspective de croissance de tous les secteurs d'activité du Québec.

ORIENTATION 3

Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs

AXE D'INTERVENTION 3.1

Le fonctionnement du partenariat

OBJECTIF 3.1.1

Optimiser les modes de collaboration et de communication entre les différentes instances partenariales afin de permettre des actions concertées

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Mise en œuvre d'un plan d'action concerté	30 septembre 2011	Plan d'action adopté (phase 1) Mise en œuvre en cours	Reporté

À la lumière des résultats de l'analyse réalisée en 2010-2011 relativement à la gouvernance de la Commission, un groupe de travail composé de représentants des partenaires du marché du travail a été créé afin de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer l'efficience et l'efficacité des liens entre la Commission et les différentes instances partenariales. Les partenaires ont souhaité prolonger plus avant leurs travaux de réflexion, ce qui a occasionné un décalage dans le temps pour atteindre la cible.

En 2012-2013, les partenaires du marché du travail ont pris un ensemble de décisions afin d'élaborer un nouveau cadre de fonctionnement du partenariat. L'établissement et la mise en œuvre du plan d'action concerté en découleront. Dans une première phase, ces travaux touchent diverses instances actuelles de la Commission (comité exécutif, groupes de travail) ou nouvelles (comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques ou encore comité de soutien à la veille et à la recherche). Dans une seconde phase, ils porteront sur des instances du réseau des partenaires de la Commission, sur le plan régional et sectoriel ou en ce qui concerne les clientèles.

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Taux de satisfaction	90,0 %	ND	ND

Le taux de satisfaction de différents acteurs à l'égard du fonctionnement du partenariat sera mesuré une fois au cours du cycle de planification 2011-2014, à la suite de la mise en œuvre du plan d'action concerté mentionné précédemment. Les éléments de mesure seront établis selon divers critères définissant les principes d'un bon partenariat et selon le plan d'action concerté d'ensemble (phases 1 et 2).

OBJECTIF 3.1.2

Favoriser la coopération régionale entre les acteurs du marché du travail en vue de parvenir à une adéquation entre la formation et l'emploi

INDICATEUR	Cible 2011-2014[a]	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Nombre de projets régionaux visant l'adéquation entre la formation et l'emploi	17	35	En cours

a La cible définit le nombre de projets à financer d'ici le 31 mars 2014.

Au cours de l'année 2012-2013, la Commission a poursuivi ses efforts afin de favoriser la coopération régionale entre les acteurs du marché du travail, en vue de parvenir à une adéquation entre la formation et l'emploi. En effet, le Fonds finance la réalisation de projets structurants en vue d'améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi d'ici 2014. À cet égard, en complément aux travaux menés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, la Commission a contribué, en accordant plus de 2,8 millions de dollars en subventions, au développement de 35 projets répartis dans 13 régions du Québec. La cible établie est donc largement dépassée. Ces projets, qui tiennent compte des problématiques locales ou régionales, ont été déployés dans des secteurs variés tels que les technologies de l'information, le tourisme, l'agriculture, l'économie sociale ou la fabrication métallique.

À la suite de l'appel de projets lancé auprès des conseils régionaux des partenaires du marché du travail en février 2012, les acteurs régionaux ont soumis des projets dont les objectifs s'inscrivent en congruence avec le concept ouvert de l'adéquation formation-emploi retenu par la Commission. Ainsi, le perfectionnement du personnel, la formation en alternance travail-études, la promotion de la reconnaissance des acquis et des compétences ou l'information sur le marché du travail comptent au nombre des activités soutenues par la Commission.

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

Code d'éthique et de déontologie

Conformément à l'article 34 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, la Commission s'est dotée d'un code d'éthique et de déontologie le 6 avril 2000. Une mise à jour de ce code s'est avérée nécessaire étant donné que les responsabilités de la Commission ont évolué par suite des modifications apportées à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail et de l'adoption de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. C'est ainsi qu'a été adoptée le 7 février 2008 une nouvelle version du *Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission*[34].

Ce code prévoit un processus disciplinaire ainsi que des mécanismes d'application et de révision comprenant la mise en place d'un comité d'éthique et de déontologie. Aucun incident n'a été rapporté à ce chapitre au cours de l'année 2012-2013.

Des séances de formation sont offertes aux nouveaux membres de la Commission, au cours desquelles sont abordées notamment l'éthique et la déontologie.

Dans le cadre des travaux sur la gouvernance de la Commission, un comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques a été créé (voir l'objectif 3.1.1). Il examinera, notamment, le code d'éthique et de déontologie.

Allégement réglementaire et administratif pour les entreprises

Allégement réglementaire

La Commission des partenaires du marché du travail est responsable de l'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (loi sur les compétences) et des règlements afférents. Au cours de l'année 2012-2013, la Commission a poursuivi ses efforts en vue de promouvoir le certificat prévu par le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation. En vertu de ce règlement, les employeurs qui mettent en place, en concertation avec leur personnel, un processus de développement des compétences intégré à leur stratégie d'entreprise n'ont pas à transmettre à la Commission le formulaire Déclaration des activités de formation. De plus, ils sont exemptés de déclarer annuellement à Revenu Québec le montant investi en formation et de verser, le cas échéant, au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre une cotisation couvrant la différence entre leur investissement en formation et l'équivalent de 1 % de leur masse salariale, comme l'exige la loi sur les compétences.

Au cours de la quatrième année d'application du Règlement (2011-2012), 113 entreprises ont bénéficié de cette exemption. Ce nombre est passé à 148 au cours de l'exercice financier 2012-2013, ce qui constitue une augmentation de 30 %. La promotion du certificat de qualité des initiatives de formation se poursuit, et un service d'accompagnement est offert aux entreprises pour faciliter leur démarche de demande de certificat.

En 2012-2013, les travaux entourant la fusion du Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation et du Règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs ont été intégrés dans le cadre de la rédaction du rapport de mise en œuvre de la loi sur les compétences, afin d'identifier des pistes d'action cohérentes avec l'ensemble de la réglementation sous la responsabilité de la Commission.

34. *Le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission* peut être consulté sur le site de la CPMT : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

Simplification des procédures et des formulaires

Pour contribuer à l'atteinte de l'objectif gouvernemental de réduire le coût des formalités administratives imposées aux entreprises, deux formalités ont été simplifiées. Les employeurs peuvent remplir par voie électronique leur formulaire Déclaration des activités de formation, et c'est ce qu'ont fait 9 626 employeurs (97,5 % des 9 871) répondants pour l'année 2011[35]. Il s'agit d'une augmentation de 0,52 point de pourcentage par rapport à l'année précédente, alors que le taux de réponse par voie électronique était de 97 %. Le formulaire ne recueille que l'information essentielle permettant d'établir des statistiques sur les moyens utilisés pour tenir des activités de formation dans les entreprises.

En ce qui concerne le formulaire de demande d'agrément prévu par le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation, il est toujours accessible en ligne et près de 83 % des demandes d'agrément ont été remplies par voie électronique au cours de l'exercice 2012-2013[36].

Objectif de réduction de 20 % du coût des formalités administratives

Quant à l'objectif global de réduction de 20 % du coût des formalités administratives imposées aux entreprises par l'ensemble des ministères et organismes concernés, son échéance de réalisation a été reportée à 2015, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative. Pour ce qui est du plan de réduction du coût des formalités administratives, il a été élaboré en 2012 et il prévoit l'examen de la pertinence du paiement en ligne pour le traitement d'une demande d'agrément pour les formateurs et formatrices, les organismes formateurs et les services de formation.

L'accès aux documents

Au cours de l'année 2012-2013, la Commission a répondu à trois demandes d'accès, toutes traitées dans le délai prescrit par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. De ces trois demandes, qui concernaient des documents administratifs, deux ont été acceptées. En ce qui concerne la troisième, aucun document n'a pu être retracé. Aucune des décisions rendues à cet égard n'a été portée en appel devant la Commission d'accès à l'information.

Autres exigences législatives et gouvernementales

La Commission des partenaires du marché du travail se conforme à d'autres exigences législatives et gouvernementales, notamment en matière de politique linguistique, de développement durable et de changements climatiques. Elle participe à ce titre à différents travaux coordonnés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

GESTION DES RISQUES

La Commission a entamé en 2011-2012 un exercice visant à recenser et à analyser les risques auxquels elle est exposée comme organisation. D'abord menée sur le plan administratif, cette démarche s'est poursuivie en 2012-2013 auprès des membres de la Commission.

35. Compte tenu du délai de traitement, les plus récentes données disponibles portent sur l'année civile 2011.
36. La proportion a été calculée sur un échantillonnage de dossiers traités.

ANNEXE

ANNEXE

MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2013

PRÉSIDENT

M. Jean-Luc Trahan

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

M^me^ Denise Boucher
Vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux

M. Daniel Boyer
Secrétaire général de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

M. Pierre Lemieux
Premier vice-président général de l'Union des producteurs agricoles

M. Gérald Tremblay
Représentant de la Grande Loge AIMTA, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

M. François Vaudreuil
Président de la Centrale des syndicats démocratiques

M^me^ Louise Chabot
Présidente de la Centrale des syndicats du Québec

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

M^me^ Françoise Bertrand
Présidente-directrice générale de la Fédération des chambres de commerce du Québec

M. Florent Francœur
Président-directeur général de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

M. Yves-Thomas Dorval
Président du Conseil du patronat du Québec

M^me^ Martine Hébert
Vice-présidente, Québec, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

M. Christian Bélair
Directeur général du Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec

M. Simon Prévost
Président de l'Alliance des manufacturiers et exportateurs du Québec

REPRÉSENTANTE ET REPRÉSENTANT DU MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT

M^me^ Josée Bouchard
Présidente de la Fédération des commissions scolaires du Québec

M. Jean Beauchesne
Président-directeur général de la Fédération des cégeps

MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2013 (SUITE)

REPRÉSENTANTES DU MILIEU DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

M^me^ Sherolyn Moon Dahmé
Présidente du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité

M^me^ Sylvie Roy
Présidente de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

M^me^ Martine Roy
Membre du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

MEMBRES D'OFFICE

M^me^ Brigitte Pelletier
Sous-ministre, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M^me^ Johanne Bourassa
Sous-ministre associée, responsable d'Emploi-Québec et secrétaire générale de la Commission des partenaires du marché du travail

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE

M. Jean-Marc Sauvé
Sous-ministre adjoint, Services aux entreprises, ministère des Finances et de l'Économie

M. Alain Veilleux
Sous-ministre adjoint au développement pédagogique et au soutien aux élèves, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

M^me^ Louise Lambert
Sous-ministre adjointe aux territoires, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire

M^me^ Claire Deronzier
Sous-ministre adjointe à l'intégration, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

MEMBRE INVITÉ

M. Daniel Zizian
Président-directeur général, Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec